

INICJATYWA PRACOWNICZA

Biuletyn środowisk pracowniczych #11 /luty 2007/

Ile zarabia twój szef?

Niejednokrotnie pracownicy zastanawiają się ile zarabia ich szef. W wielu firmach wysokość zarobków dyrekcji jest najbardziej strzeżonym sekretem. W niniejszym artykule postaramy się uchylić rąbka tajemnicy.



W lipcu 2006 roku niemiecki Berliner Zeitung opublikował dane dotyczące średnich zarobków kadry menadżerskiej w wybranych krajach na świecie. W rankingu uwzględniono zarobki pomniejszone o wszelkie koszty jakie z tytułu wykonywanych funkcji muszą ponieść kierownicy. Od ich wynagrodzenia brutto odjęto zatem nie tylko wszelkiego typu podatki i narzuty, ale także dodatkowe wydatki np. na wynajem mieszkania, jeżeli menadżer jest delegowany do innej miejscowości. Jak się okazało menadżerowie w Polsce zarabiają przeciętnie ponad 76 tys. euro rocznie, co uplasowało ich pod względem wysokości zarobków wyżej niż menadżerów w Niemczech, USA, Francji czy Wielkiej Brytanii. Gdyby oprzeć się na danych Berliner Zeitung i przyjąć, że średni "czysty" dochód robotnika w Polsce wynosi 1800 złotych miesięcznie, oznaczałoby to, że menadżerowie zarabiają średnio 14 razy więcej niż zatrudnieni przez nich pracownicy.

Oczywiście są w Polsce przedsiębiorstwa, które płacą swoim zarządom o wiele więcej niż to podaje Berliner Zeitung. Gazeta Wyborcza 14 października 2006 roku opublikowała dane dotyczące zarobków członków zarządów polskich spółek giełdowych. Najwięcej zarabiają członkowie zarządów w sektorze bankowym, każdy z nich średniorocznie pobiera pensje w wysokości 1 mln. 225 tys. złotych brutto! Na przykład szef CitiBanku Sławomir Sikora zarobił w 2005 roku ok. 3 mln. 300 tys. złotych, a Józef Wancer szef Banku BPH ok. 3 mln. 100 tys. złotych brutto (Gazeta Wyborcza, 13 grudnia 2006 r.). Prawdą jest, że zarobki kadry menadżerskiej w bankach są wyjątkowo wysokie, ale np. notowane na warszawskiej giełdzie przedsiębiorstwa przemysłu drzewnego i papierniczego płacą swoim członkom zarządów średnio 808 tys. złotych brutto rocznie; budowlane spółki giełdowe płacą już dużo mniej - ale w dalszym ciągu średnio 297 tys. złotych brutto rocznie.

A ile zarabiają szefowie spółek należących do skarbu państwa? Zarobki szefów przedsiębiorstw należących do państwa ogranicza tzw. "ustawa kominowa", która limituje wysokość wynagrodzenia. Wynoszą one 16 tys. złotych brutto miesięcznie (czyli 192 tys. złotych rocznie) - to i tak ponad 6 razy tyle, ile przeciętnie zarabia robotnik. Przy czym "państwowi" menadżerowie posiadają często dodatkowe dochody zasiadając w radach nadzorczych spółek "córek" przedsiębiorstwa, którym kierują. W grudniu 2006 roku Gazeta Wyborcza podała, że Ministerstwo Skarbu przesłało do Sejmu projekt nowelizacji "ustawy kominowej", zakładający podwyżki pensji menadżerów w dużych i średnich firmach kontrolowanych przez państwo. W przedsiębiorstwach zatrudniających, co najmniej 100 osób lub mających roczne przychody o równowartości 20 mln. euro płace menadżerów mają wzrosnąć do 21,4 tys. złotych brutto miesięcznie; w spółkach mających co najmniej 500 pracowników lub roczne przychody co najmniej 100 mln. euro - do 26,7 tys. złotych brutto miesięcznie (czyli do ponad 320 tys. rocznie). Oznacza to, że rząd planuje podwyższyć pensje zarządom tych spółek o minimum 33 proc.
Skąd przedsiębiorstwa biorą pieniądze na tak wysokie pensje menadżerów? Wysokie dochody kierownictwa wielu firm są ściśle związane z osiąganymi zyskami. Zyski natomiast

biorą się zawsze z nieopłaconej części pracy szeregowego robotnika. Inaczej mówiąc im mniej zarabia robotnik, tym większe wynagrodzenie menadżerów i zyski do kieszeni właścicieli przedsiębiorstw. Nie dziwi zatem fakt, że 75 proc. Polaków (dane na podstawie badań Pentora z 28 i 29 listopada 2006 roku) dostrzega, że pracodawcy dla zysku omijają prawo pracy. Wśród nieprawidłowości, na które najczęściej wskazuje Państwowa Inspekcja Pracy, wymieniane są przede wszystkim zaległości w wypłacaniu wynagrodzeń, godziny nadliczbowe bez dodatkowych pieniędzy, oraz zawieranie umowy zlecenia zamiast podpisania umowy o pracę, co pozwala zaoszczędzić na świadczeniach socjalnych.

Co najważniejsze, zarobki robotników pozostają wielokrotnie mniejsze od zarobków kierownictwa i rosną zawsze wolniej. W 2006 roku (w stosunku do 2005) średnio pensje Polaków wzrosły o mniej więcej 5 proc., podobnie ma być w roku 2007. Jedynie tam, gdzie pracownicy postanowili podjąć akcje strajkową, wzrost zarobków był o wiele większy. Na przykład w służbie zdrowia (jak podaje ministerstwo) podwyżki po strajkach w 2006 roku wyniosły przeciętnie od 26 proc. w szpitalach powiatowych, do 34 proc. w jednostkach badawczo-rozwojowych i klinikach. Płaca starszej pielęgniarki wzrosła średnio o 500 zł, a lekarza-specjalisty o 1000 zł. brutto miesięcznie. Co ciekawe lekarze zażądali niedawno dalszych podwyżek. Listonosze po "dzikim" strajku, który wybuchł 13 listopada 2006 roku i trwał w całej Polsce przez trzy tygodnie, dostaną w 2007 roku przeciętnie ponad 10 proc. podwyżki (średnio 113 złotych netto miesięcznie). Prócz tego listonosze wywalczyli jednorazową premię 600 złotych brutto i wiele zmian w organizacji pracy, pozwalających domagać się np. odpowiedniego płacenia za pracę w nadgodzinach. Strajkami grożą nauczyciele i pracownicy urzędów skarbowych.

Rozpiętości w płacach pomiędzy robotnikami i menadżerami w Polsce są jednymi z największych w Europie. Media przedstawiają tę sytuację za naturalną. Oczywiście

Roczne zarobki menedżerów podane w euro (1 euro = 3,9 zł.) za *Berliner Zeintung*

Szwecja	37652
Chiny	42288
Wielka Brytania	46809
Francja	51396
USA	61960
Niemcy	75701
Polska	76269
Szwajcaria	76913
Rosja	77355
Indie	77665
Turcja	79021

trudno się dziwić, skoro czołówka polskich dziennikarzy na rękę miesięcznie pobiera od 10 do 20 tys. złotych, w telewizji zatem nie usłyszycie innego typu opinii. Rozpiętości płacowe są jednak dowodem na społeczną niesprawiedliwość. Mniejszość opływa w dostatki, gdy większość musi zmagać się z brakiem środków na życie. Celem zatem naszej walki powinno być ostateczne zrównanie zarobków, a przynajmniej zniwelowanie horrendalnych różnic. Menadżerowie niechętnie ustępują pod żądaniami robotników, bo muszą się z nimi podzielić zyskami. Boją się także utracić swój prestiż, który czerpią z faktu, że zarabiają wielokrotnie więcej od innych. Dlatego niechętnie podnoszą pensje robotnikom nawet wówczas, kiedy ekonomicznie wydaje się to uzasadnione. Dla niektórych z nich dać kilka złotych podwyżki, to tak jakby stracić twarz. Najlepszym zatem sposobem na zniwelowanie różnicy w zarobkach nie jest błaganie o jałmużnę, ale strajk, bo tylko on może, jak widzimy, zmusić pracodawców do konkretnych ustępstw płacowych i przynieść trwałą poprawę w sytuacji materialnej pracowników.

Jarosław Urbański

Kostrzyn: Ciąg dalszy sprawy Impel-Tom


FOTO: K.JANKOWSKA
Jacek Rosołowski

W dniu 13 grudnia w Kostrzynie doszło do spotkania Daniela Gedachta, Drugiego Sekretarza ds. Politycznych Ambasady USA w Warszawie, z przedstawicielem OZZ Inicjatywa Pracownicza Jackiem Rosołowskim. Tematem rozmowy było przestrzeganie praw pracowniczych w Polsce. Do spotkania doszło z inicjatywy strony amerykańskiej, która przygotowuje raport dotyczący respektowania praw obywatelskich w Polsce. Daniela Gedachta interesowały w tym kontekście represje firmy Impel-Tom wobec czwórki działaczy Inicjatywy Pracowniczej.

Ze swojej strony Inicjatywa Pracownicza przekazała Ambasadzie USA petycję w sprawie przypadków łamania praw pracowniczych wobec działaczy Industrial Workers of the World (IWW) w USA. Ostatni znany przypadek zwolnienia działacza związkowego z IWW (2006) firmy Starbucks Coffees w Nowym Jorku. W petycji Inicjatywa Pracownicza stwierdziła, iż spodziewa się, że rząd Stanów Zjednoczonych zrobi wszystko, aby podobnego typu przypadki nie miały miejsca.

Przypomnijmy, że nasi działacze - w tym Jacek Rosołowski - zostali nielegalnie pozbawieni zatrudnienia. Jacek Rosołowski wygrał sprawę w sądzie pracy pierwszej instancji. Rozprawa apelacyjna odbędzie się 27 lutego. Drugi z związkowców IP, Piotr Duplaga, wniósł także sprawę do sądu (o jego zwolnieniu pisaliśmy w poprzednim, 10 numerze Biuletynu IP z grudnia 2006, w artykule pt. "Zemsta pracodawcy"). Ostatecznie Impel-Tom zgodził się wypłacić Dupladze odszkodowanie w wysokości 2 tys. złotych (w grudniu 2006 roku doszło do podpisania ugody przed sądem).

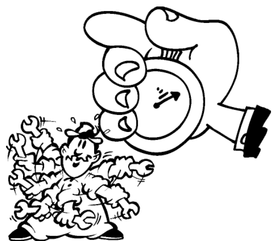
W ostatnim czasie także dwoje naszych związkowców: Jacek Rosołowski i Robert Szwarek starali się uzyskać zatrudnienie bezpośrednio w firmie ICT Poland w Kostrzynie, w której już pracowali za pośrednictwem Impel-Tomu. Pomimo posiadania odpowiednich kwalifikacji, ich kandydatury zostały odrzucone. Inicjatywa Pracownicza uznała, że mamy do czynienia z dyskryminacją w zatrudnianiu - tym razem przez firmę ICT. Wystosowaliśmy zatem do ICT ostry protest, gdzie napisaliśmy m.in.: "Mamy powody przypuszczać, iż odrzucenie obu wniosków o zatrudnienie łączy się z działalnością związkową ww. osób i zachodzi tu prawdopodobieństwo nacisków Państwa kontrahenta, firmy Impel-Tom. W związku z tym oczekujemy od Państwa jasnego stanowiska w tej sprawie. Jako związek zawodowy nie możemy tolerować żadnej tego typu dyskryminacji i zamierzamy podjąć odpowiednie

środki, które wymogą respektowanie niezbywalnych praw pracowniczych i związkowych". Inicjatywa Pracownicza nie wyklucza przeprowadzenia protestu wymierzonego w ICT, oraz skierowania sprawy do sądu pracy.

W kwietniu planowane są ogólnopolskie demonstracje w sprawie nielegalnych praktyk prowadzonych przez Impel. Demonstracja odbędzie się m.in. we Wrocławiu pod siedzibą Impel S.A. (współwłaściciela firmy Impel-Tom). *(JU)* ■

Gorzów: Pracować w (byłym) Volkswagenie

Działacz Inicjatywy Pracowniczej zatrudnił się na kilka miesięcy w gorzowskich zakładach Volkswagena. Firma szuka chętnych do pracy nie przez Urzędy Pracy tylko poprzez kolorowe billboardy. Volkswagen Elektro-Systemy, bo tak brzmiała do grudnia 2006 pełna oficjalna nazwa zakładu, zatrudnia 3400 osób i jest największym pracodawcą w województwie lubuskim. Poniżej relacja na temat panujących tam warunków pracy.



Podobnie jak i ja prawie 1000 osób dojeżdża codziennie do pracy w Volkswagenie koleją lub kilkudziesięcioma prywatnymi busami i autobusami spoza Gorzowa, z takich miejscowości jak Strzelce Krajeńskie, Barlinek, Myślibórz itd. Są to rejony o dużym bezrobociu. Specyfiką tego zakładu jest to, że 80% pracowników to kobiety, bo to one są najlepsze przy produkcji wiązek elektrycznych do samochodów osobowych, jest to praca wymagająca sporych umiejętności manualnych; mężczyźni zajmują się głównie pracami magazynowymi, sortują i kompletują wiązki do określonych typów samochodów. Taką pracą właśnie ja się zajmowałem, nazywało się to komisjonowanie. Praca fizycznie nie była taka ciężka, ale największym problemem były wygórowane normy, w ciągu 8 godzin trzeba było skompletować wiązki do stu samochodów, a komplet wiązek do jednego auta to od 18 do 26 sztuk, żeby to zrobić po prostu trzeba było biegać, ten kto nie wyrobił normy zarabia marnie ok. 700 zł. netto, ci szczęśliwcy, którzy się wyrobili, mogli liczyć na 400 do 500 zł więcej.

Co kilka dni wszyscy pracujący ze mną byli rozliczani z ilości i jakości, pracownicy o najniższej wydajności byli wywieszani na tablicy ogłoszeń i przechodzili rozmowę ostrzegawczą z kierownikiem, który straszył zwolnieniami. Najciekawsze jest to, że pracujący w dziale jakości też pracowali na akord, z tego powodu mówiono, że te osoby specjalnie zawyżają ilość naszych błędów, żeby więcej zarobić.
System płac w tej firmie był mocno skomplikowany, nie było stawek godzinowych, pracowało się tylko w akordzie, na porządku dziennym były nadgodziny i praca w soboty i w niedziele. Z powodu akordowego systemu płac praca po godzinach była bardzo nisko opłacana. Wielkim problemem w tym zakładzie było uzyskanie chociaż jednego dnia urlopu, kierownicy poszczególnych działów nie wyrażali na nie zgody, jedynym ratunkiem dla pracowników były cztery dni urlopu na żądanie. Z tych wszystkich wymienionych powodów w zakładzie występowała bardzo duża rotacja pracowników, bez przerwy przyjmowano nowych, którzy następnie szybko się zwalniali. Rozmawiałem z dwoma kolegami, z którymi pracowałem, opowiadali, że z dziesięcioosobowej grupy, z którymi ich przyjęto, po sześciu miesiącach zostało tylko dwóch.

Na tak duży zakład pracy istniał tylko jeden związek zawodowy - "Solidarność". Mimo, że w zakładzie było wiele narastających problemów działacze tego związku wykazywali całkowitą bierność. Nie widać było wśród nich chęci zmiany nieciekawych dla pracowników sytuacji, jedynym śladem ich działalności była gazetka ścienna, na której zamiast o sprawach pracowniczych można było poczytać o Janie Pawle II.

Już w trakcie mojej pracy ten duży zakład był przejmowany przez japoński koncern Sumimoto i zmienił nazwę na SE Bordnetze. Zmiana właściciela na pewno nie zmieni sytuacji robotników w tej fabryce, za duża jeszcze jest stopa bezrobocia w północnej części województwa lubuskiego. Ja osobiście po kilku miesiącach zrezygnowałem z tej pracy, głównym powodem były niskie płace, zbyt duża ilość nadgodzin i spore koszty dojazdów. Codziennie musiałem dojeżdżać prawie pięćdziesiąt kilometrów. *(RJ)* ■

Zielona Góra: Wyzysk pod francuską i polską flagą

Hipermarket Auchan podobnie jak Biedronka czy Mediamarkt usilnie zwalcza wszelkie podejmowane przez pracowników próby obrony swoich praw lub polepszenia warunków pracy. Istniejący w Zielonej Górze przez krótki czas związek zawodowy został rozbity, a pracownicy zmuszeni do podpisania nielegalnych deklaracji, w których pod groźbą zwolnienia zobowiązali się do "nie wstąpienia i nie założenia związku zawodowego".
O sytuacji w Auchan pisze działacz Inicjatywy Pracowniczej.

Zielonogórski hipermarket Auchan jest filią i własnością popularnej międzynarodowej sieci o kapitale francuskim. Firma posiada w Polsce, w chwili obecnej, 19 wielkopowierzchniowych sklepów i zatrudnia ponad 9000 pracowników. Liczba ta nie uwzględnia jednak znacznej grupy zatrudnionych w firmach współpracujących, z którymi sieć podpisała porozumienia. Płace są tu bardzo niskie, a warunki pracy bardzo uciążliwe i poniżające. Firma ta prowadzi systematyczny wyzysk, zastraszając pracowników i łamiąc ich prawa.
W zależności od rejonu kraju Auchan korzysta z usług pracowników różnych firm i agencji pracy tymczasowej. Zielonogórska filia oprócz współpracy z takimi firmami jak Hunters czy Impel-Tom, korzysta jeszcze w dużej mierze z pracowników zatrudnianych przez agencję pracy tymczasowej FX Marketing. Pracownicy Auchan'u zatrudniani są głównie na umowy okresowe. Natomiast FX Marketing wią-



IP wielokrotnie protestowała przeciwko wyzyskowi w supermarketach. Na zdjęciu protest IP pod Kauflandem - Poznań

że się z pracownikami jedynie na podstawie umowy -zlecenie. Pomimo to pracownicy Auchan'u, jak i agencji pracują wspólnie na wielu stanowiskach. Mimo, że pracownicy Auchan'u wydają się nieco bardziej "uprzywilejowani", to sytuacja tych dwóch grup pracowniczych jest jednakowo żenująca.

Kasy

Zarobki na kasach są bardzo niskie. Stawka dla zatrudnianych przez FX Marketing kasjerów (sprzedawców) po ostatniej styczniowej (2007) podwyżce wynosi zaledwie 4,60 zł. netto na godz. Do grudnia pracownicy dostawali jedynie 4 zł., a przez okres świąteczny: 4,80 zł - w pierwszej połowie grudnia i 5,20 zł. do końca roku. Ta kuriozalna stawka w żaden sposób nie jest adekwatna do odpowiedzialności, którą ponosi kasjer. Wysokość utargu na jednej kasie w dniu roboczym, w zwykłym okresie roku, w przeciągu 8 godz. średnio wynosi 8 tys. zł. W weekendy nawet 15 tys., a w okresie świątecznym utarg dochodzi nawet do 20 tys. Każde manko przekraczające wartość 10 zł ściągane jest z pensji bez względu na to, czy było ono wynikiem zaniedbania pracownika, jego niewiedzy, nigdzie wcześniej nie nabytego doświadczenia czy wreszcie brakiem odpowiednich warunków do prawidłowego i bezpiecznego obsłużenia klienta.

Kasjerzy zatrudnieni bezpośrednio w Auchan pracują w większości w trybie 3/4 etatu, z przejściem na pełny etat w okresie świątecznym. Płaca jest wyliczana miesięcznie. Za 3/4 etatu pracownik dostaje netto 530zł. Za pełen etat 630zł. Są zwolnieni z konsekwencji za dwa większe manka w ciągu roku (tzn. te, które przekraczają 10 zł) i podobnie jak pracownikom agencji, przysługuje im anulowanie różnic kasjerskich, nie przekraczających wartości 10 zł strat. Pomimo różnic to obie grupy pracowników (bezpośrednio zatrudnionych przez Auchan i agencję pracy tymczasowej) są na równi pokrzywdzone. Częstym problemem są na przykład awarie terminali do kart płatniczych. Gdy taki terminal się zepsuje, zaleca się przejście do sąsiedniej kasy by skorzystać z drugiego terminalu pozostawiając nie zabezpieczoną kasetkę. Podobny problem stanowią także często niesprawne lub po prostu nieznajdujące się przy kasie pistolety do ściągania zabezpieczeń z odzieży lub obuwia. Takie utrudnienia często przeszkadzają, lub wręcz uniemożliwiają odpowiedzialną obsługę kasy. Innym problemem jest nie zapewnienie przez przedsiębiorstwo odpowiedniego przyuczenia. Każdy pracujący na stanowisku kasjera FX musi przejść "szkolenie". Tzw. "kurs kasjerski" trwa nie dłużej niż 2 godz. Kandydat (lub kandydatka) zostaje przyprowadzony przez pracownika linii do jednej z czynnych kas, gdzie zostaje posadzony obok obsługującego ją pracownika. Adept przez mniej więcej połowę kursu obserwuje i słucha objaśnień kasjera. Następnie na okres ok. 1 godz. (często niecałej) zamienia się miejscem z doświadczonym (pracującym rok, dwa) kasjerem i pod jego okiem samodzielnie obsługuje klientów. Na tym kurs się kończy. Następnego dnia wczorajszy adept, w pełnym zakresie i z pełną odpowiedzialnością podejmuje klientów. Nikt nigdy nikogo nie uczył rozpoznawania fałszywych banknotów. Choć przy kasach znajdują się urządzenia służące ku temu, to nikt nigdy nie objaśniał pracownikom jak się nimi posłużyć. Są one w praktyce wyłączone i nieużywane. Mimo wszystko pracownik w razie zwolnienia lub samodzielnego odejścia (bezpośredniego przejścia do innego zakładu pracy) ma obowiązek pokryć koszty takiego kursu. Wycena jednak nie jest niższa niż za kurs profesjonalny.

Na działach

Praca przy wykładaniu towaru polega na wywożeniu z magazynu palet, a następnie wypakowaniu ich odpowiednio na półkach. Praca ta odbywa się w gruncie rzeczy w systemie 3 zmianowym, choć przedziały czasowe nie są tak ścisłe. Pracownikowi zazwyczaj zostaje wydzielona alejka między dwoma regałami (gondolami). Tu pracownik ma wyłożyć towar z wcześniej wydzielonych przez kierownika i przywiezionych przez siebie palet. Stawka dzienna dla zatrudnionych w agencji wynosi 3,80 zł. netto, natomiast nocna 4,00 zł netto. Pracownicy Auchan'u zarabiają trochę więcej, ale i tak stawki są bardzo niskie. Wymóg dotyczący wynagrodzenia minimalnego często omija się przez niepełnoetatowy wymiar zatrudnienia. Sprzyja temu także wysoka rotacja pracowników. Wielu nie utrzymuje się dłużej niż rok czy dwa lata, co zgodnie z artykułem 6.1. "Ustawy o wynagrodzeniu minimalnym" pozwala pracodawcy płacić poniżej tej granicy.

Podczas nocek przy wykładaniu towaru, pracownikom Auchan'u w czasie przerwy należy się "posiłek". Zazwyczaj jest to już przejrzały, wydzielający lepką substancje banan i okładana bułka z rana. Są to produkty niezdatne już do sprzedaży. "Jedząc coś takiego czuję się jak śmieć!" - stwierdził jeden z pracowników. Zatrudnionym w FX Marketing, nic podobnego się nawet nie należy.

Dyskryminacja

Zdarzały się tu także przypadki dyskryminacji pracowników. Pawłowi D. zatrudnionemu w FX Marketing polecono wyłożyć nieświeży drób. Nieświeże kureczki kazano mu przykryć świeżymi. Kiedy pracownik wykazał sprzeciw, manadżer uniósł się i w obecności innych pracowników skrzyczał Pawła jednocześnie usuwając go z hali. Następnego dnia, gdy przyszedł do pracy, poinformowano go o wystawionym przez seniora (głównego menadżera) zakazie pracy na działach. Praktyka mieszania świeżej i nieświeżej żywności jest tu nader częsta. Pracownicy, którzy okażą wstręt do takich praktyk lub odmówią wykonania takich poleceń automatycznie (w zależności od tego czy pracują w agencji, czy w Auchanie) są usuwani z listy potencjalnych pracowników działów lub zwalniani dyscyplinarnie.

Widać, więc wyraźnie, że firma Auchan w nieustannej pogoni za zyskiem nie szanuje zarówno swoich pracowników jak i klientów. Tym bardziej, więc żenujący jest fakt ulg podatkowych, z których korzystają tego typu przedsiębiorstwa.

(Pracownik)

Racibórz: Sukces studentów

13 grudnia 2006 r. Studencka Komisja Środowiskowa śląskiej Inicjatywy Pracowniczej zorganizowała happening przed siedzibą Państwowej Wyższej Szkoły Zawodowej w Raciborzu. Akcja w obronie praw socjalnych studentów zakończyła się sukcesem, a postulaty IP poparli nawet wykładowcy.


Z ARCHIWUM IP

Racibórz - pikieta

Poszło o to, że studenci historii i matematyki od półtora roku nie uczą się w siedzibie głównej PWSZ lecz w starym budynku przy ulicy Lwowskiej. W pomieszczeniach nie było ciepłej wody, środków sanitarno-higienicznych, ani przyrządów dydaktycznych. Sprawa była tym bardziej nieprzyjemna, iż studenci na innych kierunkach (z innych budynków szkoły) mają o niebo lepsze warunki. Budynek przy Lwowskiej natomiast, nazywany jest tu po prostu "gettem". Warunki są nieznośne również dla wykładowców. W kranach nie ma nawet ciepłej wody, brakuje map czy rzutników. Siedziba główna szkoły wciąż jest unowocześniania, a o nas chyba dawno zapomniano - powiedział Grzegorz Grim student historii.
Widząc konieczność podjęcia konkretnej walki, zważywszy szczególnie na uczelnianą biurokrację i oportunistyczny samorząd studencki, przyszli historycy postanowili zrzeszyć się w IP, zakładając Studencką Komisje Środowiskową. Podczas ich pierwszej akcji pod siedzibą główną szkoły, rozdano ponad 1000 ulotek i wręczono pismo z postulatami rektorowi. Ten zaś zaprosił członków IP do rozmów. Podczas ponad półgodzinnej dyskusji padały różne oskarżenia i wyjaśnienia. Strona IP była jednak nieugięta, co wywołało popłoch! Po jakimś czasie dostaliśmy sygnał, że na Lwowskiej "rzucono" mydło, a z kranów poleciała ciepła woda (ku wielkiemu zaskoczeniu sceptycznej wobec IP części studentów).

Akcja komisji studenckiej na Śląsku to dopiero początek. Oprócz obrony praw socjalnych studentów nagłośniliśmy również kwestie pracowników sezonowych.

[ma-ga] ■

Felieton: **Szkoła przetrwania**


Z ARCHIWUM IP

Marek Gajda

Udało się! Inicjatywa Pracownicza przekroczyła próg i barierę obustronnej niechęci na linii związek zawodowy - środowisko studenckie. Śląska sekcja OZZ Inicjatywy Pracowniczej wkroczyła na "akademickie salony" porywając w wir działań prospołecznych zainteresowanych aktywizmem studentów. Tak! Mały i zdecentralizowany związek przemówił do młodych silniej niż młodzieżówki partyjne i inne wylęgarnie politycznych liderów.

Raciborscy studenci zakończyli swą akcję małym sukcesem. Warunki sanitarno-dydaktyczne w ich budynku uległy znaczącej poprawie. Władze uczelni, być może profilaktycznie, postawiły w toaletach... dwumetrową choinkę! W związku z tą przygodą na myśl przyszły mi dwie refleksje. Po pierwsze, studenci w Polsce wciąż nie wiedzą jak samoorganizować się niezależnie. Na podobne inicjatywy reagują zdziwieniem, a nawet śmiechem. Na szczęście działa tu zasada Ghandiego: "najpierw cię ignorują, śmieją się z ciebie, zwalczają cię, a potem wygrywasz...".Wniosek drugi: władze uczelni nie mają pojęcia jak zachować się na widok oddolnego sprzeciwu swych żaków. Są zaszokowani widząc studentów ramie w ramie ze związkowcami. Dziwne, skoro od dawna w status społeczny polskiego studenta wpisana jest praca. Nie tylko ta nad książkami.

Czy "romans" IP ze studentami ma szansę przetrwania? Czy zmieni to choć trochę mentalność społeczną? Odpowiedź przyniesie przyszłość. Na pewno będzie to niezła szkoła przetrwania. Nie tylko dla studentów...

Marek Gajda ■

Poznań: IP w Cegielskim żąda wyższych płac

Inicjatywa Pracownicza w Cegielskim wszczęła spór zbiorowy z pracodawcą żądając dla wszystkich pracowników podwyżki stawki osobistego zaszeregowania o 3,30 zł. na godzinę; wprowadzenia płacy miesięcznej dla wszystkich pracowników (rezygnacja z akordu); przyjęcie na zasadzie umowy o pracę na czas nieokreślony wszystkich pracujących w HCP S.A. dłużej niż przez okres trzech miesięcy, w tym pracowników agencji pracy tymczasowej, dla których HCP jest pracodawcą użytkownikiem; zażądano także, aby decyzje o zmianach w regulaminie socjalnym akceptowała załoga i aby komisję socjalną tworzyli wybrani przez załogę pracownicy.

Dokończenie na stronie 6.

W reakcji na roszczenia Inicjatywy Pracowniczej dyrekcja Cegielskiego zażądała od Marcela Szarego (delegata załogi do prac w zarządzie HCP i jednocześnie szefa komisji zakładowej Inicjatywy Pracowniczej w HCP), aby dokonał on analizy skutków podwyżki na sytuację ekonomiczną firmy. Poniżej prezentujemy obszerne fragmenty tej analizy, jaką dokonał Marcel Szary:



Przeciwko zwolnieniom w HCP - rocznica Poznańskiego Czerwca 1956 /2002 r./

Przede wszystkim pragnę zwrócić uwagę na fakt, iż zlecenie takiego zadania tokarzowi, albo nie świadczy dobrze o kompetencjach kadry kierowniczej HCP; albo też, jeżeli celem tej uchwały było naigrywanie się z postulatów załogi, nie świadczy dobrze o jej poziomie etycznym. Robotnicy, załoga HCP dobrze wiedzą, że zarówno w jednym jak i drugim przypadku, nie można się zbyt wiele po menadżerach spodziewać (...). Spróbujmy odpowiedzieć sobie na pytanie czy żądanie podwyżek jest w obecnej sytuacji zakładu uprawnione? Popatrzmy na to z trzech stron.

Ze strony sytuacji ekonomicznej firmy...
Żądania wzrostu wynagrodzeń są uzasadnione z wielu względów: rosnących z roku na rok zysków firmy; zamkniętego na rok 2007 portfela zamówień i obiecujących perspektyw na następne dwa lata (2008-2009); wzrostu wartości sprzedaży w 2006 roku w stosunku do 2005 o 25%; wzrostu wydajności pracy; wreszcie wzrostu rentowności.
Jeżeli wobec tych faktów robotnicy nie mogą się domagać podwyżek, to w takim układzie, kiedy jest dobry moment na takie postulaty? Oczywiście wiemy, że z perspektywy menadżerów - nigdy. Ustawiczne pomijanie w budżecie i planach firmy odpowiednio sensownych podwyżek płac, stało się działaniem standardowym dyrekcji firmy, która kieruje się w swojej polityce albo abstrakcyjnie pojmowanym dobrem przedsiębiorstwa, albo zupełnie partykularnymi względami. Mimo takiego nastawienia, robotnicy nie widzą powodów - i moim zdaniem zupełnie słusznie - aby nie żądać odpowiedniej zapłaty za ich pracę. Spójrzmy na to z...

perspektywy budżetów rodzin pracowników produkcyjnych
W dalszym ciągu pracownicy produkcyjni w HCP zarabiają mniej (w stosunku do średniej krajowej) niż jeszcze kilka lat temu (w stosunku do np. 1999 roku). Tymczasem na 2007 rok zapowiadane są poważne podwyżki cen podstawowych artykułów i mediów, co oznaczać może realny spadek wynagrodzenia. Żeby temu zapobiec trzeba zaplanować odpowiednio wysokie wynagrodzenie, które z jednej strony wreszcie zrekompensuje wieloletnie straty w poziomie zarobków pracowników produkcyjnych HCP, a z drugiej zrekompensuje podwyżki cen. Oczywiście uwzględnić należy również i ten prosty fakt, iż każdy, nie tylko kadra kierownicza i dyrektorska, ma prawo do godnych i coraz lepszych zarobków. Tymczasem zarówno na naszym wewnętrznym rynku pracy, w HCP, jak też na polskim rynku pracy, rozpiętości płacowe - pomiędzy robotnikami i nomenklaturą polityczno-biznesową - ciągle rosną, bowiem poziom życia zwykłego robotnika, przestał kogokolwiek obchodzić. Stał się on tylko częścią kosztów wpisaną w odpowiednią rubryczkę, tak jakby wynik księgowy, a nie dobro człowieka było celem działalności gospodarczej. Powtórzę tu to, co już mówiłem wielokrotnie: najpierw ludzie, potem zyski. Wreszcie spójrzmy na te żądania podwyżek...

z perspektywy polskiej gospodarki
Obserwowany wysoki przyrost PKB, na który z chęcią się powołuje elita rządząca, spadek bezrobocia, napływające rzeką miliardowe dotacje z UE itd., powinny sugerować, że zostały spełnione wszystkie warunki, aby wreszcie "ludziom żyło się lepiej". Rząd nie ma tutaj wątpliwości, co potwierdził udzielając z budżetu państwa wysokich podwyżek (30%!!!) zarówno dla pracowników służby zdrowia, jak też nauczycieli. Tymczasem argumenty i działania dyrekcji HCP idą jakby pod prąd tym tendencjom. Jest to polityka zachowawcza, bojaźliwa, asekurancka i niestety prowadzona na koszt zwykłego robotnika. Efekt? Zarząd lekceważąc żądania załogi powoduje nawarstwienie się nierozwiązanych problemów społecznych, radykalizując w ten sposób postawę załogi. Ta polityka doprowadziła do tego, że gdy w roku 2006 w sporze zbiorowym z HCP, był tylko jeden związek zawodowy, obecnie mamy dwa spory zbiorowe i 3 związki zawodowe w nich uczestniczące. Kluczowe staje się więc zagadnienie: nie co się stanie, gdy zrealizujemy żądania pracownicze dotyczące podwyżki płac, lecz co się wydarzy, gdy ich nie zrealizujemy i strajk będzie faktem?

To jeszcze nie wszystko, bowiem szersza analiza tego typu polityki dyrekcji HCP każe nam zapytać o to, jak Zarząd zamierza pozyskać wykwalifikowaną siłę roboczą i uatrakcyjnić oferty pracy w HCP, co ważne z uwagi na plany produkcyjne? Chyba nie oferując coraz bardziej niestabilne zatrudnienie (agencje pracy tymczasowej) i głodowe zarobki? Efektem tej polityki jest odpływ zarówno pracowników wykwalifikowanych, jak też młodych (szczególnie upośledzonych w zarobkach), co w przyszłości może skutkować fatalnymi konsekwencjami. Brak nam po prostu młodych, wyszkolonych kadr, ale dyrekcja nie widzi tego zagrożenia. Kiedy spojrzymy na zakład taki jak Volkswagen to widać, iż główną część załogi stanowią ludzie młodzi, u nas odwrotnie, są to ludzie starsi lub w średnim wieku. Dla młodych perspektywa pracy w tym "skansenie" - jak się wyrażają - nie jest atrakcyjna. Wolą wyjechać pracować do Irlandii, Wielkiej Brytanii lub Norwegii. To skutek Waszej wieloletniej, krótkowzrocznej polityki Panowie menadżerowie! Ale czy Was to w ogóle obchodzi?

Zobowiązania firmy i robotników
Uchwała [zarządu HCP], kładzie na mnie obowiązek przeanalizowania, jak podwyżka stawki osobistego zaszeregowania pracowników HCP wpłynie na... "zaległości płatnicze

stoczni polskich, rozliczne zobowiązania HCP S.A. i skutki przeterminowanych zobowiązań dla potencjalnego wstrzymania dalszych dostaw materiałów i usług". Zdumiewające! A czy Was Panowie kierownicy i dyrektorzy obchodzi to, jak wielu z pracowników produkcyjnych HCP S.A. ma na głowie komornika, niespłacone długi w bankach? Czy wiecie ile rodzin pracowników HCP zalega z opłatami za czynsz, ilu grozi eksmisja, albo chociaż wstrzymanie dostaw prądu, gazu, czy tylko wyłączenie telefonu? Czy kiedykolwiek w tej kwestii zorganizowaliście badanie socjologiczne, aby się dowiedzieć jaka jest sytuacja materialna pracowników HCP? Nie. Jeżeli Was to wszystko nie interesuje, a wręcz obnosicie się z obojętnością na te kwestie, to dlaczego przypuszczacie, że nas robotników będą obchodzić Wasze problemy! Bo to do Was Panowie menadżerowie należy zadbanie o to, żeby Spółka nie popadła w długi, miała zagwarantowaną płynność płatniczą, wypracowywała zyski itd.

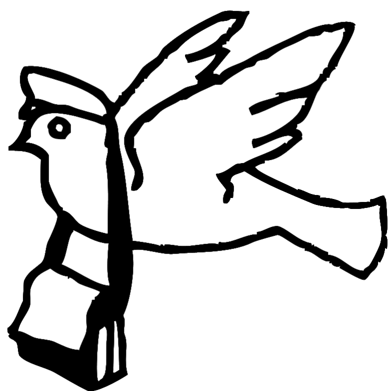
(...) Kondycja finansowa Cegielskiego jako całości jest dobra i z roku na rok się poprawia. Zwróćmy uwagę, że holding wykazuje spore zyski, a pracownicy produkcyjni np. HCP S.A. posiadają pensje relatywnie mniejsze, od tych jakie mieli w 1999 roku (w stosunku do średniej krajowej). Gdyby spełnić żądania płacowe, fundusz płac całego Holdingu wzrósłby z tego tytułu o 24 mln. złotych rocznie (przyjmując za podstawę zatrudnienie w Holdingu na poziomie z 2006 roku czyli 2995 pracowników, ze średnim wynagrodzeniem miesięcznym 2766,22 zł.) przy - jak zaznaczyłem wcześniej - sukcesywnym wzroście wydajności pracy. Zatem koszt podwyżek byłby mniej więcej na poziomie zysku brutto przedsiębiorstwa. (...)

Reasumując: kierując się dobrem firmy, jako członek Zarządu delegowany do jej prac przez załogę HCP S.A. wnoszę o przystąpienie do negocjacji ze związkami zawodowymi w sprawie udzielenia załodze podwyżki pensji o 3,30 zł. na godzinę. Tylko tak można uniknąć negatywnych dla firmy skutków wybuchu nieuchronnego niezadowolenia społecznego, odpływu wartościowych, dobrze wykształconych robotników, zagwarantować wzrost wydajności i jakość pracy, obniżyć rotację kadr itp.

Marcel Szary ■

Poznań: spotkanie IP i protestujących listonoszy

W dniu 9 grudnia w Poznaniu odbyło się spotkanie Inicjatywy Pracowniczej. Obrady IP poprzedziło spotkanie protestujących środowisk pracowników Poczty Polskiej z Bydgoszczy, Gdańska, Kielc i województwa świętokrzyskiego, Poznania, Świecia, Torunia i Warszawy. Poniżej publikujemy przyjęte oświadczanie.



Po omówieniu problematyki protestów pracowników poczty rozpoczęła się debata nad kwestiami dotyczącymi spraw wewnętrznych IP. W dyskusji wzięli udział przedstawiciele IP z Gdańska, Szczecina, Śląska, Poznania, Kostrzyna, Gorzowa, Łodzi, Otwocka. Ustalono m.in. że Krajowy Zjazd Delegatów IP odbędzie się 17-18 marca 2007 roku w Poznaniu. Podczas zjazdu będzie dyskutowana problematyka deklaracji ideowej IP oraz taktyka działań związku. W tym celu IP organizuje ogólnopolską dyskusję nad zasadami funkcjonowania IP. Omówiono także takie zagadnienia jak: stosunek IP do Komitetu Pomocy i Obrony Represjonowanych Pracowników; działania prawne wobec Impel-Tom w związku ze zwolnieniem 4 działaczy IP z tej firmy; działania, które zostaną podjęte w związku z sytuacją w przemyśle stoczniowym; omówiono sytuację i działania w zakładach H. Cegielski. Na spotkaniu przyjęto w poczet związku kolejne 4 komisje zakładowe (z Raciborza, Gdańska, Poznania, Warszawy). Omówiono sytuację finansową i rozpoczęto dyskusję na temat działań związku, w której podkreślono m.in. wolę związku do tworzenia kolejnych biur regionalnych, otwartych także dla zewnętrznych wobec związku ruchów społecznych.

Oświadczenie Protestujących Pracowników Poczty Polskiej

W dniu 9 grudnia 2006 roku w Poznaniu w zakładach H.Cegielski spotkali się przedstawiciele strajkujących pracowników Poczty Polskiej z Bydgoszczy, Gdańska, Kielc i województwa świętokrzyskiego, Poznania, Świecia, Torunia i Warszawy. Zebrani wyrazili niezadowolenie z negocjacji prowadzonych z dyrekcją Poczty Polskiej przez związki zawodowe, które przejęły kontrolę nad ruchem protestu pracowniczego nie mając poparcia i zgody protestujących. Zebrani uznali za konieczne powrócić do postulatów, które zostały wysunięte przez strajkujących i protestujących pracowników Poczty Polskiej w tym przede wszystkim:

- podwyżki do wysokości 2500 zł. brutto pensji zasadniczej;
- udzielenia gwarancji nie wyciągania konsekwencji służbowych wobec wszystkich protestujących.

Zebrani postanowili powołać Ogólnopolskie Porozumienie Protestujących Pracowników Poczty Polskiej, które będzie dążyć do spełnienia ww. postulatów i ustalono, że następne spotkanie odbędzie się w Gdańsku w drugiej połowie stycznia 2007 roku.

Kontakt z Ogólnopolskim Porozumieniem Protestujących Pracowników Poczty Polskiej:

Bydgoszcz: Piotr Czaplicki - 602 122 918
Gdańsk: Bartosz Kantorczyk - 607 999 260
Kielce: Grzegorz Kupis - 605 313 613
Warszawa: Piotr Zaręba - 607 032 679 ■

Gdańsk: Poczta Polska po strajku

Wywiad z Bartoszem Kantorczykiem, przewodniczącym Komisji Zakładowej Inicjatywy Pracowniczej przy Poczcie Polskiej


Z ARCHIWUM IP
B.Kantorczyk

Co słychać na Poczcie Polskiej po fali strajków jakie miały miejsce w listopadzie i grudniu 2006 roku?
Dostaliśmy, wywalczone dzięki strajkowi, 600 zł. brutto (390 zł. na rękę) jednorazowej premii przed świętami. Ale wynegocjowanej podwyżki jeszcze nie było, zatem nie wiemy ile konkretnie każdy z nas zyskał. Niedawno dostaliśmy też premię uznaniową za rozładowanie ruchu świątecznego. Nie wszyscy dostali, bo każdy, kto od listopada był chociaż jeden dzień na zwolnieniu lekarskim, został pozbawiony tego dodatkowego wynagrodzenia. Nie uważam tego za sprawiedliwe, wystarczyło, że zdarzył się wypadek losowy, jakiś pogrzeb i już pracownik był poszkodowany.

Jak duża była to premia?
Premia ta, z tego co wiem, w każdym mieście była wypłacana inaczej. W Gdańsku listonosze dostali po 350 zł. brutto (226 zł. na rękę) i chyba większość pracowników Centrum Sieci Pocztowej tak samo, a wyższa kadra wraz z pracownikami Centrum Usług Pocztowych dostała 150% premii. Natomiast w Warszawie listonosze, asystenci (Centrum Sieci Pocztowej) dostali 64% premii, a ich administracja i pracownicy CUP 120% premii. To nierówno i niesprawiedliwie - jedni wynosili przesyłki na plecach, dzielili, wydawali przy okienkach, a drudzy spijają przysłowiową "śmietankę". Gdzie zasada - "kto sieje ten zbiera"?

Jak układają się stosunki między kierownictwem a szeregowymi pracownikami?
Dyrekcji Poczty Polskiej i pozostałej kadrze kierowniczej wciąż zależy na tym, aby wśród pracowników na najniższych stopniach drabiny pocztowej panował ciemnogród. W miejscach pracy, przynajmniej w większości nie uświadczysz Kodeksu Pracy, Regulaminu Pracy, że nie wspomnę o Zakładowym Układzie Zbiorowym Pracy, czy regulaminie Zakładowego Funduszu Świadczeń Socjalnych. Nawet dla wytrwałych i dobrych poszukiwaczy dokumenty te są nieosiągalne. Widocznie nigdy nie były przeznaczone dla szeregowych pracowników i nikomu z "góry" nie przyszło do głowy, że jakiś listonosz czy asystent będzie miał czas i chciał zagłębiać się w te papierki. Dyrekcja pragnie, aby pracownicy byli zdyscyplinowani, pokorni, silni, tani i wykonywali absolutnie wszystko to, co się im nakazuje bez chwili namysłu. Dyrektorzy wzywają teraz na indywidualne rozmowy naczelników urzędów i mówią im między innymi tak "…nie ma żadnych nadgodzin, bo listonosze pracują w zadaniowym czasie pracy, mają pewne zadania i muszą je wykonać...". Naczelnicy umiejętnie manipulują załogą i robota idzie do przodu w ciszy i porządku. Tak było całe lata, ale teraz coraz częściej, zwłaszcza wśród młodych pracowników, to się zmienia.

Jak ta zmiana w postawie pracowników poczty się przejawia?
Pracownicy zaczynają upominać się o przestrzeganie Kodeksu Pracy. Zaczynają zastanawiać się, w jakim systemie pracy są zatrudnieni. Czy normy czasowe są przestrzegane i jeśli trzeba domagają się nadgodzin, lub odmawiają wykonania pewnych czynności, gdy nie mieszczą się w normach. W Gdańsku na Urzędzie Pocztowy nr 18 listonosze pracując tylko przy swoich rejonach, bez "rozbiórek" (czyli pracy w innych rejonach doręczeń), w grudniu dostali blisko 600 zł. brutto za nadgodziny. Niedawno trzech listonoszy tego samego urzędu odmówiło "rozbierania" rejonów, za nieobecnych w pracy kolegów, gdyż nie byli w stanie w ciągu norm czasowych obsłużyć swojego rejonu. Pracownicy domagają się realnego zaplanowania zadań, bez łamania Kodeksu Pracy. Domagają się także zmiany błędnych norm, na podstawie, których oblicza się obciążenie rejonu, bo nie odzwierciedlają one realiów pracy listonoszy. Czekamy na odpowiedź Dyrekcji w tej kwestii. Ludzie wreszcie pojęli, do czego służy zegarek i wiedzą, kiedy mają kończyć prace i nie ważne, że jeszcze tyle im zostało do zrobienia, bo przecież jutro też jest dzień. Skoro trzeba coś dodatkowego zrobić w określonych normach czasowych, to trzeba te zadania podzielić na więcej osób, a jeśli ich nie ma, to problem pracodawcy. Pracownicy zaczynają się też zastanawiać, co należy do ich obowiązków itd.

Co na to wszystko dyrekcja poczty?
Pocztowcy zaczynają szanować samych siebie i rozumieją że nie są niewolnikami. Nasza dyrekcja, wraz ze swoimi związkami zawodowymi, pracuje w pocie czoła, aby wszystko wróciło do starego systemu, ale myślę, że to już niemożliwe. Większość pracowników Poczty Polskiej wciąż się boi, ale spora cześć będzie robić wszystko, aby obudzić resztę. Chodzi o naszą godność, o przestrzeganie praw pracowniczych. Co jeszcze dał strajk? Rozprzestrzeniły się ogniska zapalne w organizmie Poczty Polskiej. Pracowaliśmy w "ciasnych jaskiniach" i myśleliśmy, że tak już musi być. Nie widzieliśmy wyjścia, ale ono jest, tylko trzeba o te wyjście walczyć. Teraz już nikt nie zabierze nam tej przestrzeni, powietrza i słońca.

Rozmawiał: Jarosław Urbański ■

Poczta Polska represjonuje strajkujących

Po listopadowych strajkach Poczty Polskiej nasila się fala represji wobec aktywnych uczestników protestu i działaczy związków zawodowych. Od 1 lutego 2007 roku przesunięty został na inny urząd pocztowy Bartosz Kantorczyk, jeden z inicjatorów listopadowego strajku w Gdańsku i działacz Inicjatywy Pracowniczej.

Działania pracodawcy są nielegalne. Sprawa ma jednoznacznie charakter represyjny. Bartosz Kantorczyk jest znanym działaczem związkowym i pracowniczym upominającym się o przestrzeganie praw pracowniczych i związkowych. Odegrał istotną rolę w sporze pomiędzy pracownikami i pracodawcą, jaki miał miejsce w listopadzie 2006 roku. Był członkiem komitetu strajkowego wybranym przez załogę. O jego działalności szeroko informowała polska prasa lokalna i krajowa. Ponieważ Bartosz Kantorczyk pełni funkcję Przewodniczącego Komisji Zakładowej OZZ Inicjatywa Pracownicza,

o czym pracodawca był poinformowany, podlega szczególnej ochronie prawnej. A zatem zgodnie z ustawą o związkach zawodowych - art. 32 ust. 2 - nie można mu zmienić warunków pracy.
Także inni aktywni działacze pracowniczy są zastraszani przez kierownictwo Poczty Polskiej. Grozi im się zwolnieniem, z powodu ich wsparcia dla wcześniejszego protestu i żądania przestrzegania praw pracowniczych oraz realizacji porozumień postrajkowych. Informacje o podobnym traktowaniu pracowników napływają także z innych miejscowości.
Przypomnijmy, że zarówno Dyrektor Generalny Poczty Polskiej jak i Dyrektor Regionalny w Gdańsku, udzielili pisemnego zapewnienia, że nikt nie poniesie konsekwencji służbowych w wyniku zaangażowania w słuszny protest pracowników Poczty Polskiej. Tymczasem przełożeni Bartosza Kantorczyka, bez jakichkolwiek konsultacji ze związkiem zawodowym, zmienili mu warunki pracy, bez podania przyczyn tej zmiany.

OZZ Inicjatywa Pracownicza domaga się natychmiastowego cofnięcia decyzji kierownictwa Poczty Polskiej dotyczącej przeniesienia B. Kantorczyka i na dzień 16 lutego 2007 roku zapowiada przed siedzibami Dyrekcji Poczty Polskiej pikiety protestacyjne w Gdańsku, Poznaniu, Warszawie i innych miejscowościach. ■

"Kiszona Kapusta" dla pracowników w Irlandii

KISZONA KAPUSTA
INDEPENDENT WORKERS UNION:
PORADY
KONSULTACJE
INTERWENCJE
PRZYŁĄCZ SIĘ DO NAS
NR1 ★ STYCZEŃ 2007 ★ DUBLIN ★ CORK
BEZPŁATNY BIULETYN POLSKIEJ GRUPY NIEZALEŻNEGO ZWIĄZKU ROBOTNIKÓW
PRACOWNICY AGENCYJNI
ŁĄCZCIE SIĘ!

Polska Grupa irlandzkiego Niezależnego Związku Robotników (Independent Workers Union - IWU), z którą Inicjatywa Pracownicza ściśle współpracuje, wydała w styczniu 2007 roku pierwszy numer własnego biuletynu pt. "Kiszona Kapusta".

W artykule "Pracownicy agencyjni łączcie się!", dokonano analizy sytuacji polskich (czy generalnie emigracyjnych) pracowników agencyjnych w Irlandii. Polska Grupa IWU, do której przystępuje coraz więcej osób, wezwała do walki o stabilne zatrudnienie. Należy - czytamy w Biuletynie - "rozpocząć szeroko zakrojoną kampanię, której głównym dążeniem będzie doprowadzenie do powszechnego zaakceptowania zasady, że pracodawca zatrudniał będzie bezpośrednio u siebie pracownika agencyjnego w momencie, gdy ten przepracuje w jego zakładzie pracy trzy miesiące. Tyle czasu wystarczy, by wypróbować pracownika. Tyle czasu to dość, aby zanegować tymczasowość danego miejsca pracy i uznać je za stałe lub choćby możliwe do jasnego określenia terminu kontraktu. Aby cel kampanii zrealizować należy przedstawić go załogom poszczególnych fabryk, hurtowni i innych miejsc pracy, gdzie podnajmowani są tymczasowi robotnicy agencyjni, przekonać ich do słuszności tego celu, zorganizować i zmotywować do podjęcia działań. Należy pomóc pracownikom pisać listy do pracodawców z żądaniem przyjęcia zasady trzech miesięcy, nauczyć ich jak zorganizować strajk, jak nagłośnić problem w mediach, jak zdobyć sojuszników pośród pracowników kontraktowych w zakładzie pracy. Trzeba stworzyć ruch na rzecz poprawy sytuacji robotników agencyjnych, który będzie na tyle silny, by wywalczyć tę poprawę. Jestem przekonany, że jeden precedens, jedna udana akcja w konkretnym miejscu pracy, skutecznie zmotywuje innych pracowników do podjęcia walki. Kto nie walczy, ten nie zwycięża!" *(JU)* ■

■|KRÓTKO|

Poznań: W dniu 8 grudnia w Kinie Malta odbyła się polska premiera filmu "Ostatnie ognie w Porto Marghera" mówiącego o warunkach pracy i walce włoskich pracowników przemysłu chemicznego i ciężkiego w Porto Marghera koło Wenecji. Film w wersji polskojęzycznej został wydany przez niemieckie czasopismo "Wildcat". Pokaz został poprzedzony prelekcją na temat warunków społecznych, politycznych oraz przebiegu protestów pracowniczych we Włoszech na przełomie lat 60. i 70. Tego samego dnia wcześniej w antykwariacie "Pokój z widokiem" (ul. Śródka 1) odbyła się prelekcja Jarosława Urbańskiego na temat współczesnej literatury społeczno-filozoficznej podejmującej problematykę robotniczą pt. "Kto pisze o robotnikach?".

Elbląg: Jak podała Polska Agencja Prasowa na karę roku więzienia w zawieszeniu na trzy lata skazał Sąd Rejonowy w Elblągu właściciela nielegalnej fabryki wytwarzającej obudowy do elektrowni wiatrowych. Waldemar O., który zatrudniał "na czarno" 50 pracowników, był oskarżony o uporczywe naruszanie praw pracowniczych. Według inspekcji pracy, która skierowała sprawę do prokuratury, fabryka przypominała obóz pracy. Wyrok nie jest prawomocny. Pracownicy pracowali przez 6-7 dni w tygodniu od 15 do 20 godzin dziennie, a wypłacano im najniższe wynagrodzenie. Najpierw pracownicy otrzymywali wypłaty terminowo, potem z opóźnieniem, a za jeden miesiąc w ogóle. Zatrudnieni nie dostawali od pracodawców ubrań roboczych i obuwia, chociaż po kilku dniach zwykłe buty nadawały się do wyrzucenia, bo "paliła" je żywica używana w produkcji. Pracując w szkodliwych chemicznych oparach nie mieli też masek chroniących drogi oddechowe. Nabór do fabryki odbywał się "pocztą pantoflową". Chętni najpierw pracowali na próbę bez wynagrodzenia. Po tygodniu albo dwóch właściciele oceniali, czy osoba nadaje się do pracy. (PAP)

Warszawa: Około 5 tysięcy kolejarzy 19 grudnia 2006 roku protestowało przed Ministerstwem Pracy i Polityki Społecznej. Domagali się przede wszystkim uregulowania spraw emerytalnych. Związkowcy odczytali w związku z tym przed ministerstwem petycję skierowaną do premiera Jarosława Kaczyńskiego i minister Anny Kalaty. Związkowcy podkreślili zarazem, że jeśli dialog nie zostanie podjęty, to nie wykluczają kolejnych ostrzejszych już akcji i strajku. ■

CNT w Polsce

W dniu 27 stycznia 2007 roku odbyło się w Poznaniu spotkanie z przedstawicielem sekretariatu międzynarodowego francuskiej CNT (Confederation National du Travaille) - Jérémie Berthuin, który gościł w Polsce na zaproszenie Inicjatywy Pracowniczej. Podobne spotkanie odbyło się także w Warszawie. Jérémie Berthuin przedstawił w zarysie historycznym walki społeczne i pracownicze we Francji kładąc szczególny nacisk na takie wydarzenia, jak protesty kolorowej młodzieży i manifestacje przeciwko programowi tzw. "pierwszej pracy" (CPE). W drugiej części przedstawił natomiast historię i najważniejsze działania związku.



FOTO:K.JANKOWSKA

Jérémie Berthuin

CNT powstało w 1946 roku i zostało założone przez emigrantów hiszpańskich, którzy musieli wyjechać w wyniku prześladowań junty frankistowskiej. Przez wiele lat organizacja liczyła ledwie kilkuset członków (300). Radykalna zmiana sytuacji nastąpiła w 1995 roku, kiedy wybuchł we Francji strajk generalny przeciwko reformie ubezpieczeń społecznych. Obecnie CNT liczy ok. 5 tys. aktywnych członków i posiada swoje komórki, w takich sektorach rynku pracy jak: transport, przemysł motoryzacyjny, poczta, kultura i prasa, handel (supermarkety), budownictwo, pracownicy porządkowi (sprzątanie), czy nawet rolnicy (południe Francji). Związek nie ogranicza się jednak do działalności czysto pracowniczej, ale uczestniczy w szerszym ruchu społecznym np. na rzecz emigrantów, w ruchu antyfaszystowskim, feministycznym czy antyeksmisyjnym (problemy mieszkaniowe). Do CNT należą także studenci i licealiści.

Jeżeli chodzi o współpracę międzynarodową, to CNT stara się (wraz z hiszpańskim CGT i szwedzkim SAC, oraz innymi organizacjami pracowniczymi z Portugalii czy Grecji) doprowadzić do szerokiej i praktycznej współpracy. Jérémie Berthuin podał jako dobry przykład ostatnią akcję (styczeń 2007) przeciwko firmie ISS (międzynarodowy koncern zajmującym się sprzątaniem). W Szwecji koncern zatrudnił emigrantów, których tamtejsze kierownictwo firmy traktowało w nieodpowiedni sposób. Pracownicy ci postanowili przedsięwziąć działania w ramach SAC. Wówczas okazało się, że w Paryżu CNT posiada struktury związkowe w ISS i zagroziło strajkiem solidarnościowym z pracownikami w Szwecji. Ostatecznie, aby uniknąć międzynarodowych konsekwencji, kierownictwo szwedzkiej ISS musiało zmienić swoje praktyki i uznać roszczenia pracowników.

CNT organizuje także akcje bojkotu Coca Coli z powodu polityki tej firmy w Kolumbii, gdzie zamordowano już 9 działaczy związkowych zaprzyjaźnionych z CNT, z powodu ich aktywności propracowniczej. Podobnie CNT próbuje utrzymać kontakty z działaczami w Palestynie organizując liczne akcje (np. goszcząc we Francji dzieci palestyńskie). Ważne jest też zaangażowanie CNT w walki pracownicze w Afryce. Na przykład w Gwinei powstała struktura CNT. W obecnej chwili trwa tam strajk generalny przeciwko dyktaturze i o wolność związków zawodowych. W wyniku strać z policją zginęło już 40 osób. CNT wydaje specjalistyczny periodyk, w którym podejmuje problemy walk klasowych w Afryce ("Afrique XX1)

Obecnie CNT organizuje międzynarodową konferencję anarchosyndykalistyczną, która odbędzie się w ostatnich dniach kwietnia w Paryżu. Podobne konferencje odbyły się np. w 1999 roku w San Francisco i w 2002 roku w Essen. Konferencję w Paryżu ma wyróżniać szersza reprezentacja działaczy związkowych z Ameryki Łacińskiej, Azji i Afryki. *(JU)*

Międzynarodowa Konferencja Związkowa I07
Nic dla nas? - Wszystko dla wszystkich!

Żyjemy w czasach destrukcji osiągnięć socjalnych w skali europejskiej i światowej za pomocą deregulacji i ataku na prawa pracownicze, poprzez reformy prawa pracy i obniżanie poziomu bezpieczeństwa socjalnego (prywatyzacja, konkurencja pomiędzy pracownikami, rozwój elastycznego zatrudnienia i pracy na czarno oraz prac nie wynagradzanych i pozbawionych ochrony prawnej).

Obserwujemy powszechne występowanie neoliberalnego projektu, w którym rosną zyski nielicznej elity, a coraz więcej osób jest poddawanych wyzyskowi i jest zagrożonych ubóstwem. "Na początku XXI wieku ciągle istnieją miliony ludzi zaangażowanych w ruch na rzecz godnych płac i lepszego życia. Coraz więcej ludzi zdaje sobie sprawę z faktu, że kapitalistyczna obietnica dobrobytu i prosperity nie jest niczym więcej niż krzykliwą fasadą, za którą drastycznie obniżają się warunki naszego życia" (cytując tekst "Walka o lepszy świat musi być globalna" z konferencji I02 w Essen w roku 2002).

Globalizacja nie jest niczym nowym w gospodarce kapitalistycznej, ale mobilność, agresywność i możliwości tego systemu nigdy nie były tak silne, jak dzisiaj. Zamykanie rentownych fabryk i przenoszenie produkcji do regionów z niższymi płacami i gorszymi warunkami pracy, motywowane wyłącznie chęcią zwiększenia zysków akcjonariuszy jest niestety normą w dzisiejszym świecie.

Co można zrobić?
"Drugą stroną" medalu współczesnego świata jest niski poziom organizacji ruchu pracowniczego na poziomie koordynacji pomiędzy państwami - zupełnie jak w okresie tworzenia Pierwszej Międzynarodówki. Organizacje i ruchy pracownicze okazują się niezdolne ani do konkretnej odpowiedzi, ani do szybkiej i globalnej reakcji na uderzenia ze strony kapitalizmu.

Biurokratyczne związki zawodowe, ramię w ramię z politykami nie chcą w ogóle opierać się tym atakom. Jest to sprzeczne z klasowym, nastawionym na walkę syndykalizmem (ruchem związkowym), który nie zniknął zupełnie, ale pozostaje słaby i działa w sposób niezorganizowany.

Po "konferencjach przemysłowych" w San Francisco w roku 1999 (I09) oraz Essen w roku 2002 (I02), francuska Krajowa Konfederacja Pracy (Confedeartion National du Travaille; CNT-F) podjęła inicjatywę zorganizowania kolejnego spotkania organizacji, grup, sieci i pojedynczych aktywistów, którzy w nich uczestniczyli, jak również wszystkich innych zainteresowanych.

Ratowanie międzynarodowej solidarności

Kolejna konferencja związkowa odbędzie się w Paryżu w dniach 28, 29, 30 kwietnia oraz I maja. W jakim celu anarchosyndykaliści, rewolucyjni syndykaliści i wszyscy popierający idee pracowniczej kontroli nad gospodarką mają się spotkać? W tego typu konferencji wszelkie wydarzenia są jedynie wstępem do debaty z konkretnymi przykładami działań i walk podejmowanych przez każdego z nas.

Najważniejszym celem jest odpowiedź na pytanie: co konkretnie jesteśmy w stanie zrobić razem? Naszym ostatecznym celem i zamierzeniem powinno być rozpoczęcie procesu odbudowy współpracy i powiązań pomiędzy pracownikami z różnych krajów, tak aby ponownie stworzyć międzynarodową solidarność ludzi pracy, opartą na wymianie informacji, wspólnej walce i akcjach.

Program ramowy konferencji

Piątek 27 kwietnia 2007: przyjmowanie delegatów
Sobota 28 kwietnia 2007:
Rano: Spotkania związkowe (tematy: wzrost kosztów utrzymania, dynamika płac, delokalizacja, zwolnienia, prywatyzacja, prawa pracownicze, represje przeciwko ruchowi związkowemu, syndykalizm instytucjonalny a syndykalizm rewolucyjny, Unia Europejska)
Popołudnie: Spotkania branżowe (budownictwo, edukacja, poczta, opieka medyczna, sprzątanie, kultura, media, transport, metalurgia, rolnictwo przemysłowe)
Wieczór: Koncert
Niedziela, 29 kwietnia 2007:
Rano: Spotkania tematyczne (walki o prawa kobiet, antyfaszyzm, ekologia, mieszkalnictwo, migracje, antyimperializm)
Popołudnie: Spotkanie podsumowujące dotychczasowe obrady
Wieczór: Spotkanie międzynarodowe
Poniedziałek 30 kwietnia 2007:
Popołudnie: Pokazy filmowe / zwiedzanie Paryża
Wtorek I maja 2007:
Popołudnie; Międzynarodowa demonstracja
Wieczór: Koncert ■

Felieton: **Drugie życie miasta**

Gdy czasem zdarzy nam się wybrać w podróż pociągiem lub z innych powodów zahaczyć o dworzec Poznań Główny, nie sposób nie pokusić się o refleksję, czy jesteśmy w Europie XXI wieku, czy może zegar nagle zastrajkował i cofnął czas? Do poczekalni w holu dworca rzadko kiedy zaglądają podróżni, bowiem stała się ona schronieniem, nielegalną sypialnią bezdomnych. Ci z nich, którzy nie dbają już o żadne wygody, bądź zostaną z poczekalni wypędzeni przez bardziej agresywnych współtowarzyszy, śpią na gołej kamiennej posadzce w holu Dworca Zachodniego. Myliłby się ktoś, kto podejrzewałby ich o jakąś solidarność w niedoli. Solidarnym można być tylko pijanym.


FOTO:K.JANKOWSKA

Akcja FNB na Dworcu Zachodnim

Jeśli jesteśmy odporni na specyficzną woń bijącą od tych ludzi oraz mamy odwagę zagadnąć ich, jeszcze posiadamy szczęście, że zdolni akurat są do rozmowy, to może uda nam się dowiedzieć czegoś o ich poplątanych losach. Ktoś, kto nigdy nie miał do czynienia z problemem, naszej relacji słucha niczym recenzji ponurego filmu dziejącego się w Trzecim Świecie, przeraża bowiem skala tego zjawiska...

Wśród bywalców i "mieszkańców" dworca można spotkać kilka młodych kobiet. Pozostawiły swój dom, a w nim nierzadko małe dzieci. Teraz tułają się razem z mężczyznami. Większość z nich straciła prawie wszystko, nie wierzą już w nic i nawet nie próbują zmienić swojej sytuacji mimo zachęty ze strony MOPR-u (Miejskiego Ośrodka Pomocy Rodzinie), Pogotowia Społecznego, czy innych instytucji. Ci co skorzystają z oferty nieraz wyprostują swoje ścieżki, znajdą jakąś pracę. Niestety wielu, po krótkim pobycie w ośrodku znowu wraca na dworzec.

W każdą niedzielę o 16.00 na Dworcu Zachodnim wśród kloszardów panuje lekkie ożywienie. Aktywiści z akcji "Jedzenie Zamiast Bomb" przywożą wegetariańskie posiłki. Ustawia się wówczas kolejka. Niektórzy kłócą się, przepychają byle szybciej dostać miskę ciepłej strawy. Dworzec Zachodni to nie jedyne miejsce, gdzie bez wysiłku można dostać coś do jedzenia. Codziennie wieczorem w okolicy tzw. "wolnych torów" pod mostem u wylotu ulicy Składowej wydaje posiłek Pogotowie Społeczne, które przywozi go ze swojego punktu przy ulicy Borówki. Przychodzą nie tylko bezdomni, także ci, którym minimalne dochody nie pozwalają

przetrwać do następnego świadczenia. Widok szokujący! Podjeżdża samochód, ludzie wychodzą z najciemniejszych zakamarków, odbierają miskę, po czym znowu chowają się w cień. Dla mnie najbardziej przykra była scena, gdy matka pożywiała się zupą, a jej może dwuletni synek bawił się w tym czasie w kałuży. Nikt nie reagował, nikogo to nie dziwiło. Aż ciśnie się na usta pytanie: gdzie powinno być dziecko w chłodny styczniowy wieczór?

Przyglądając się twarzom zebranych, zniszczonym i nierzadko pokaleczonym trudno uwierzyć, że wielu z nich nie ukończyło czterdziestu lat. Kilku ma mniej niż trzydzieści. Pryska więc kolejny mit, że bezdomni to tylko ludzie starsi nie umiejący przystosować się do nowego ustroju. Co się stało ze społeczeństwem? Dlaczego ludzie młodzi zamiast tworzyć, zdobywać świat, wiodą żywot gorszy niż dzikie zwierzęta? Czy tak wyglądać ma wymarzona wolność i prawa człowieka? Z jakich rodzin pochodzą ci ludzie? Czy rodziny wyrzekły się ich na zawsze, czy to oni zerwali wszystkie więzi rodzinne i towarzyskie? Czy nie mają żadnych potrzeb bycia akceptowanym, kochanym?

Rzeczywistość dworca to tylko wierzchołek "góry lodowej". Drugie życie miasta to także na wpół zrujnowane budynki na bocznicach kolejowych, wagony czekające na remont, bunkry na Miłostowie czy Dębinie, pozostałości po obiektach sportowych, dawny stadion "Warty" i wiele podobnych miejsc w każdej dzielnicy, gdzie kryją się bezdomni. Prawda, że większość z nich to ofiary alkoholizmu, narkomanii i innych własnych słabości. Jedynym ich przyjacielem jest łyk nalewki albo denaturatu. Powie ktoś: "Przecież możemy w końcu nie chodzić w podejrzane miejsca, nie widzieć tych ludzi." Tylko czy, gdy przestaniemy się nimi zajmować, bezdomni znikną, rozpłyną się we mgle? Czy nie najwyższy czas zastanowić się, jaką przyszłość ma nasze społeczeństwo? Mamy przecież alternatywę. Może zamiast walczyć ze skutkami, lepiej uczyć ludzi jak godnie żyć. Nie zgadzać się na to, by tylko wąska grupa uprzywilejowanych czerpała profity z pracy całego społeczeństwa. Od najmłodszych lat powinniśmy zachęcać ludzi do aktywności, uczestnictwa w życiu społecznym, stwarzać warunki, by chcieli i mogli wykorzystać swoją szansę.

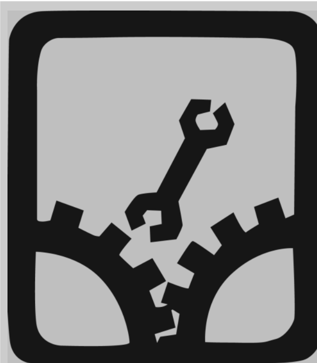
Kornelia Piotrowska ■

Kontakt z O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza

Komisja Krajowa
Marcel Szary - 506 950 295

Województwo Zachodniopomorskie
Szczecin - ds348@wp.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza, ul. Śląska 34, 70-434 Szczecin
Województwo Lubuskie
Gorzów - urbanus@o2.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza, Chrobrego 33, 66-400 Gorzów
Kostrzyn - rosoo@neostrada.pl
Województwo Wielkopolskie
Poznań - ip@post.pl
Biuro: Inicjatywa Pracownicza, Kościelna 4, 60-536 Poznań
/spotkania w każdy ostatni wtorek miesiąca, godz. 17.00/
Województwo Śląskie
Miasteczko Śl. - nigraespero@interia.pl
Województwo Łódzkie
Łódź - s.glica@syndykalista.org
Biuro: Inicjatywa Pracownicza, Próchnika 1 p. 300, 90-408 Łódź
Województwo Pomorskie
Gdańsk - rotnakus@wp.pl

www.ozzip.pl



Ogólnopolski Związek Zawodowy Inicjatywa Pracownicza

jest organizacją dobrowolną, gdzie mój los zależy od twojego zaangażowania i odwrotnie. Żadne przepisy prawa nie są bardziej skuteczne od międzyludzkiej solidarności i wzajemnych koleżeńskich relacji między nami, zarówno na gruncie zawodowym, jak i prywatnym. Cenimy sobie własną inicjatywę, umiejętność komunikacji, współpracy, pomocy jak i wypowiedzianej wprost krytyki. Jest to zatem związek wymagający. Nie akceptujemy donosicielstwa i dowartościowywania się brakiem wiedzy, umiejętności czy potknięciami innych. Tutaj nie jest akceptowane ślizganie się po grzbietach kolegów czy koleżanek z pracy: "niech walczą inni, ja się nie mieszam". W OZZ Inicjatywa Pracownicza wszyscy jesteśmy równi, bez względu na funkcje jakie pełnimy, wykształcenie i wysokość zarobków. Funkcje związkowe rozumiemy jako służbę drugiemu człowiekowi, a nie jako powód do pogardy i poniżania innych, czy możliwość siedzenia w wygodnym fotelu pod skrzydłem dyrekcji.

My w swoim działaniu jesteśmy niezależni od pracodawców. Wiele naszych komisji zakładowych uznała, że nie będzie korzystać z tzw. przywilejów związkowych, gdyż odbieramy je za przyczynę zniewolenia związków zawodowych. Nie chcemy od pracodawców etatów związkowych, biur, telefonów, faksów. Staramy się sami zbierać składki. Nie korzystamy z funduszy socjalnych z puli przeznaczonych na wycieczki. Związki zawodowe biorące w tym wszystkim udział są często później ubezwłasnowolnione w swoim działaniu. Działacze się przyzwyczajają do tych wygód i trudno jest im z tego zrezygnować. Nasze zasady, dają nam pewną przewagę, pracodawca nie wie ilu nas jest i kto należy do związku. Nie ma do nas dojścia, nie może nas skorumpować, bo niczego od niego nie chcemy. Związek oczywiście korzysta z ustawy, ale traktuje ją jako broń, zwłaszcza wówczas kiedy pracodawca represjonuje pracowników i związkowców.

O.Z.Z. Inicjatywa Pracownicza
ul. Górecka 154, 61-424 Poznań
e-mail: ip@post.pl, www.ozzip.pl

REDAKCJA BIULETYNU:
Marcel Szary, Jarosław Urbański, Maciej Hojak, Karina Gąsiorowska, Agnieszka Mróz.

Do użytku wewnętrznego